

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi, persaingan perusahaan semakin ketat. Keadaan tersebut mengharuskan perusahaan harus memiliki nilai dan keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dan memiliki integritas yang tinggi. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia juga dapat menjadikan perusahaan mencapai tujuan. Seperti adanya budaya organisasi yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik, dan juga memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sangat penting bagi perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang bisa menyatukan berbagai latar belakang budaya yang berbeda dan diyakini dapat dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi, selain itu budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pendorong yang akan menentukan standar perilaku. Profesionalisme kerja. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip organisasi seperti planning, organizing, actualing, dan controlling akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi itu dianggap penting karena jika budaya organisasi diterapkan dalam suatu instansi atau organisasi maka dapat menjadi pedoman dasar bagi para karyawan untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam instansi atau organisasi tersebut. Selain adanya perbedaan nilai-nilai, visi dan misi organisasinya pun berbeda. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu nilai yang memedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya

penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertingkah laku.

Dalam sebuah organisasi selalu menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri mendefinisikan pada hal-hal yang ada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di sebuah organisasi. Seperti yang berkaitan dengan struktur penugasan, desain pekerjaan, pola kerjasama, adanya sarana dan prasarana kerja dan imbalan atau reward. Jika hal-hal berikut sudah terpenuhi maka tidak akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan kedisiplinan kinerja karyawan. Dan akan terlihat pada beberapa peningkatan seperti semangat kerja karyawan meningkat, kohesitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik dan menurunnya angka absensi.

Gaya kepemimpinan, kepemimpinan sendiri berarti sifat yang diterapkan oleh seorang individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya dan mencapai sasaran tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi pimpinan dengan bawahan serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Para anggota atau karyawan akan diarahkan untuk bekerja sama dan tekun serta disiplin dalam menjalankan tugas. Dan membangkitkan semangat kerja guna mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang baik akan memberi pemahaman dan penerangan kepada bawahan sehingga para bawahan benar-benar paham dan termotivasi untuk mengikuti keinginan

pemimpin. Jika hal ini sudah berjalan dengan baik maka akan menciptakan kinerja yang lebih baik dari bawahan dan lebih disiplin serta menghargai pemimpin.

Seorang pemimpin harus bisa memberikan pemahaman akan tugas-tugas, sikap dan karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berjalan dengan baik, maka dia mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya. Hubungan variabel independen motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi adalah apabila seorang karyawan atau kasir termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan maksimal dan akan lebih teliti dalam menginput kas masuk, kas keluar, barang masuk dan barang keluar. Budaya organisasi juga berhubungan dengan kinerja karyawan, karena apabila budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik dan membantu karyawan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan kepemimpinan apabila pemimpin loyal, bersedia untuk bekerjasama dan menampung keluhan karyawan maka hubungan karyawan dengan pimpinan akan

baik dan itu bisa membuat karyawan merasa nyaman dan kinerjanya juga tidak akan asal-asalan. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut (Mariam, 2009) adalah kepemimpinan (*leadership*).

Pola komunikasi, di dalam suatu organisasi terbentuknya pola komunikasi adalah salah satu hal yang mendasari kenyamanan kerja, komunikasi akan memudahkan individu maupun organisasi mengimplementasikan berbagai macam aktivitas yang berkaitan dengan virtual. Setiap anggota di organisasi harus menjalin pola komunikasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika pola komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan berdampak pada permasalahan kedisiplinan kerja, dimana karyawan akan lebih sering melampaui batasan seperti datang terlambat, tidak masuk kerja dengan dan tanpa alasan, ketidakpatuhan, dan peningkatan kerja semakin menurun.

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan adalah sarana untuk mempersatukan antar individu yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda sehingga individu dapat menjalankan dan melaksanakan kegiatan secara bersama-sama yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan didalam sebuah organisasi juga berperan penting untuk menciptakan kinerja yang sangat baik bagi karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan atau proses untuk mempengaruhi atau memberi seseorang contoh oleh

seorang pemimpin atau manajer kepada pengikutnya atau bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Menurut Barney dalam (Mansor, Mahammad : 2010) budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai-nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis. Dalam sebuah organisasi budaya dianggap sangat penting karena dengan adanya budaya maka suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan akan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah yang ada. Dengan adanya budaya maka sebuah organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dari individu untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang ada. Disiplin dapat dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik untuk mengikuti peraturan dan kepatuhan supaya dapat berjalan dengan baik, dapat juga di kaitkan dengan alat komunikasi antar pegawai untuk saling berbagi argumen dengan apa yang di informasikan oleh atasan. Bagi organisasi maupun bagi pegawai adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata terbit dan kelancaran pelaksanaan tugas,

sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dan bagi anggota organisasi yang lainnya akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya perusahaan dan kedisiplinan harus di pegang teguh oleh suatu organisasi, seperti STIE Perbanas Surabaya (sosialisasi budaya & nilai-nilai STIE PERBANAS SURABAYA, 2018) yang merupakan perguruan tinggi unggulan dan menghasilkan lulusan yang mampu terjun di bidang bisnis dan perbankan berwawasan global, dinyatakan sebagai INSTITUSI PERGURUAN TINGGI TERAKREDITASI “A” atau Perguruan Tinggi Unggul Anugerah Kampus Unggul “Kartika” sejak tahun 2011. Memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi, baik dosen maupun anggota organisasi yang lainnya. Meski telah dianggap disiplin namun akan selalu ada peraturan baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Peraturan tertulis umumnya adalah hal yang telah disepakati bersama aturannya yang jelas. Jika melanggar, maka ada sanksi yang akan dikenakan. Peraturan tertulis ini seperti larangan membuang sampah sembarangan, larangan merokok, dan lain-lain. Berbeda dengan peraturan tidak tertulis yang biasanya menjadi tradisi turun-temurun. Jika melanggar, maka akan dikenakan sanksi sosial. Peraturan ini seperti menghormati dosen yang lebih senior, berbicara dan bertindak dengan sopan dan lain sebagainya. Meski banyak sekali peraturan yang sudah ditetapkan, namun tidak sedikit pula pelanggaran yang dilakukan. Seperti terkait aturan untuk tidak membuang sampah sembarangan. Namun di lingkungan kampus masih saja ada sampah yang tidak di buang di tempat yang seharusnya.

Dalam rangka meningkatkan tata tertib bagi dosen, maka dosen di STIE Perbanas Surabaya di tuntut untuk meningkatkan perbaikan mutu layanan pendidikan dan selalu tertib dalam menjalankan tugas fungsi pokoknya, seperti sebagai berikut :

1. Sebelum dimulai perkuliahan pada awal semester setiap dosen menyatakan sanggup menerima tugas mengajar.
2. Melaksanakan perkuliahan sesuai jadwal yang berlaku.
3. Menyerahkan minimal satu materi perkuliahan yang menjadi tanggungjawabnya (*hard atau soft copy*).
4. Pada setiap perkuliahan, setiap dosen wajib mengisi dan menandatangani absen perkuliahan, mengecek daftar hadir mahasiswa.
5. Jika dosen berhalangan hadir, segera memberitahu ke bagian piket.
6. Perubahan jadwal kuliah diberitahukan kepada akademik agar di umumkan di simas perbanas.

Teori ini berkaitan dengan pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi serta usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dan juga ada pengaruh dengan teori belajar behavioristik yaitu suatu teori pembelajaran yang mengamati dan mempelajari perubahan tingkah laku seseorang sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus (rangsangan) dan respon (tanggapan). Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami individu dalam bertindak laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. Seorang individu dianggap telah belajar sesuatu jika ia dapat menunjukkan perubahan pada tingkah lakunya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin dosen akuntansi di STIE perbanas Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya?
3. Apakah pola komunikasi memiliki pengaruh terhadap disiplin dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di STIE Perbanas Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di STIE Perbanas Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pola komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan di STIE Perbanas Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di STIE Perbanas Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, serta dapat menerapkan teori dan konsep yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi khususnya mengenai kedisiplinan kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi STIE Perbanas Surabaya dalam menjalankan dan meningkatkan kinerja dosen yang semakin baik.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompetensi, dedikasi dan kedisiplinan berkaitan dengan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Yang dijelaskan dan diuraikan di masing-masing subbab.

BAB II

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang mencakup telaah pustaka yang diperlukan untuk memaparkan penelitian ini, selanjutnya kerangka pemikiran yang membahas tentang kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dan yang terakhir adalah hipotesis penelitian.

BAB III

Berisi tentang metodologi penelitian yang meliputi populasi dan penentuan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, model empiris dan metode analisa.

BAB IV

Pada bab ini membahas mengenai gambaran subyek penelitian dan analisis data.

BAB V

Berisi penutup yang menguraikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.